

Direktīva par vienlīdzīgu samaksu – kas jāatceras līdz prasības stājas spēkā?

Autore: Viktorija Volta, PwC Projektu vadītāja

2023. gada 10. maijā Eiropas Savienība pieņēma Direktīvu (ES) 2023/970 (turpmāk – Direktīva), kuras mērķis ir nostiprināt vienlīdzīgas darba samaksas principu un aizsargāt sievietes un vīriešus no dzimuma diskriminācijas atalgojuma noteikšanā. Latvijai Direktīva jāpārņem līdz 2026. gada 7. jūnijam, tāpēc darba devējiem savlaicīgi jānodrošina savas darba samaksas sistēmas atbilstība jaunajām prasībām. Lai atvieglotu izpratni par Direktīvu un tās piemērošanu, esam uzsākuši rakstu sēriju ar atbildēm uz biežāk uzdotajiem jautājumiem. Šajā pirmajā rakstā aplūkosim Direktīvas mērķi, prasības un piemērošanas aspektus.

Kāds ir mērķis?

Direktīva nosaka jaunus pienākumus darba devējiem un nostiprina darbinieku tiesības uz taisnīgu darba samaksu. Direktīvas pamatprincips ir vienlīdzīgs atalgojums par tādu pašu vai vienādas vērtības darbu.

Darba samaksai par konkrēta darba veikšanu jābūt nosakāmai pēc objektīviem, dzimumneitrāliem un rakstiski pamatotiem kritērijiem. Tas nozīmē caurspīdīgu darba rezultātu novērtēšanu un skaidru atalgojuma noteikšanu bez jebkādas subjektīvas attieksmes vai aizspriedumiem, tostarp, uz dzimuma pamata.

Kas ir dzimumneitralitāte? Tā ir vienlīdzīga attieksme pret vīriešiem un sievietēm darba attiecībās. Tas nozīmē, piemēram, ka darba devējs nevarēs noteikt lielāku atalgojumu vīrietim par vienādas vērtības darbu, atsaucoties uz “vīriešiem piedēvētiem talantiem, fiziskām vai kognitīvām īpašībām”.

Samaksas veidošanas kritērijiem jābūt skaidrotiem iekšējos normatīvajos aktos, lai darbiniekiem būtu piekļuve informācijai par

darba samaksu, bet darba devējs varētu pēc nepieciešamības pierādīt algas politikas objektivitāti.

Galvenās prasības

- **Atalgojuma informācija pirms darba uzsākšanas:** Darba devējam jāsniedz kandidātam informācija par sākotnējo samaksu vai tās diapazonu pirms sarunām par atalgojumu. To var norādīt darba sludinājumā (kas jau ir Darba likuma prasība) un sniegt citas būtiskas detaļas pirms intervijas.
- **Aizliegums jautāt par atalgojuma vēsturi:** Nedrīkst prasīt informāciju par kandidāta iepriekšējo atalgojumu ne pirms, ne pēc intervijas.
- **Pieklūve algas noteikšanas kritērijiem:** Darbiniekiem jābūt pieejamai informācijai par algas noteikšanas un izaugsmes kritērijiem. Samaksas kritērijiem jābūt objektīvi noteiktiem un vienlīdzīgi piemērojamiem visiem.
- **Tiesības uz atalgojuma datiem:** Pēc darbinieka pieprasījuma darba devējs sniedz informāciju par individuālo atalgojumu un vidējo samaksu attiecīgajā kategorijā, sadalītu pēc dzimuma. Atbilde jāsniedz divu mēnešu laikā.
- **Informēšana par tiesībām:** Vismaz reizi gadā darbiniekiem jāatgādina par tiesībām pieprasīt informāciju par darba samaksu.
- **Ziņošana par atalgojuma atšķirībām:** Uzņēmumiem ar 100+ darbiniekiem jāsniedz valsts iestādei dati par atalgojuma atšķirībām starp dzimumiem katrā darbinieku kategorijā. Pirmā ziņojuma iesniegšanas termiņš un ziņošanas biežums būs atkarīgs no darbinieku skaita.
- **Darba samaksas novērtējums:** Ja atšķirība starp dzimumiem pārsniedz 5%, nav objektīvi pamatota un sešu mēnešu laikā netiek novērsta, jāuzsāk iekšējais darba samaksas sistēmas “audits”, iesaistot darbiniekus vai viņu pārstāvjus.

Darba vērtības noteikšana

Direktīva paredz, ka darba vērtība jānosaka, ņemot vērā četrus pamatkritērijus: prasmes, piepūli, atbildību un darba apstākļus. Vienlaikus dokumentā nav skaidrota to praktiska piemērošana, tomēr Eiropas Komisija jau 2013. gadā nāca klājā ar skaidrojumu, kā noteikt vērtību pēc šiem kritērijiem:

- **Prasmes:** Darbinieka zināšanas, spējas un attieksme, kas nepieciešama konkrētā darba veikšanai. Tās iedala kognitīvajās (mācīšanās spējas), psihomotorajās (praktiskās iemaņas) un

uzvedības prasmēs (rīcība darba vidē). Saskaņā ar Starptautiskās Darba organizācijas ieteikumiem prasmes var novērtēt, analizējot akadēmisko vai profesionālo izglītību, darba pieredzi, neformālo izglītību un brīvprātīgo darbu.

- **Piepūle:** Fiziskā, garīgā un emocionālā slodze, kas saistīta ar darba izpildi.
- **Atbildība:** Pienākumi, kas attiecas uz citiem darbiniekiem, resursiem, informāciju vai darba organizāciju.
- **Darba apstākļi:** Darba vides ietekme uz darbinieku, tostarp fiziskā un psiholoģiskā slodze, drošības riski vai specifiska sociālā vide¹. Tāpēc, lai nodrošinātu darba samaksas sistēmas atbilstību Direktīvai, tai jābūt balstītai uz šiem kritērijiem, kas palīdzēs pierādīt, ka atalgojums tiek noteikts objektīvi un dzimumneitrāli.

Citi aspekti

No Direktīvas skatupunkta darba samaksa ietver ne tikai pamatalgu, bet arī piemaksas, prēmijas, bonusus un atlīdzību natūrā (piemēram, transporta iespējas, mājokļa vai pārtikas pabalstus, apmācību kompensācijas u.c.).

Līdz ar to, piemēram, prēmēšanai jābūt darbiniekiem saprotamai un vienlīdzīgi piemērojamai visiem, ko pierāda iekšējos normatīvajos aktos izstrādātā prēmiju piešķiršanas kārtība.

Jāatzīmē, ka Direktīva attiecas uz visiem nodarbinātības veidiem - pilna un nepilna laika darbiniekiem, terminētiem līgumiem, sezonas vai periodiskiem darbiem, darba aģentūru nodarbinātajiem, kā arī stažieriem un mācekļiem, ja vien nodarbinātības attiecības atbilst darba attiecību definīcijai nacionālajā tiesību sistēmā (Latvijā – Darba likums).

Tāpēc jaunais regulējums vai vismaz daži tā aspekti faktiski attieksies uz visiem uzņēmumiem. Ja vēlamies pasargāt darba vietu no papildu administratīviem riskiem - jāsāk gatavoties jaunajām prasībām jau šodien!